

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa kemajuan suatu bangsa dapat dilihat dari berbagai faktor, diantaranya adalah faktor perekonomian, sosial budaya kondisi lingkungan hidup, serta bagaimana masyarakat memanfaatkan kemajuan teknologi dan seni dalam kehidupannya. Kondisi dari faktor-faktor tersebut tersebut tidak lepas dari bagaimana kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelolanya. Kualitas sumber daya manusia juga tidak lepas dari pendidikan yang mereka miliki, baik yang sifatnya formal maupun yang nonformal. Oleh karena itu, pendidikan merupakan faktor penting dalam memajukan sebuah bangsa untuk menjadi bangsa yang lebih beradab.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda perusahaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah apabila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu di lakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Sering kita mendengar mengenai karyawan, dimana karyawan adalah anggota dari sebuah organisasi perusahaan yang bekerja dalam mencapai tujuan tertentu. Ada yang bekerja di lembaga pemerintahan dan ada pula yang di lembaga swasta. Bagi mereka yang bekerja di lembaga pemerintahan biasa kita sebut sebagai Pegawai Negeri Sipil yang mereka bekerja untuk Negara dan di gaji pula oleh Negara dan diatur pula oleh aturan pemerintah. Kemudian

ada yang bekerja di lembaga swasta dimana mereka di pekerjakan oleh perusahaan atau lembaga dimana mereka di atur oleh perusahaan dan oleh pemerintah.

Dalam mencapai tujuannya perusahaan sangat di pengaruhi oleh yang namanya karyawan. Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan salah satunya adalah sanksi atau yaitu hukuman atau ancaman yang memaksa karyawan untuk menepati janji atau menataati hukum. dalam beberapa kamus misalnya dalam kamus besar bahasa Indonesia kata hukuman diartikan sebagai sanksi yang dikenakan kepada orang-orang yang melanggar undang-undang. Sanksi atau *Punishment* merupakan hukuman yang di berikan kepada karyawan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat di berikan berupa teguran, surat peringatan skorsing dan bahkan pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja..

Dalam menjalani *punishment* atau sanksi, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan pemberian sanksi atau *punishment*, terutama untuk para pekerja, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka diberi hukuman atau sanksi.

Hubungan antara *punishment* dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah erat kaitannya dimana dengan adanya sistem punishment disuatu perusahaan maka karyawan dapat bekerja lebih giat lagi dan produktivitasnya akan ditingkatkan agar atasan dalam suatu perusahaan tersebut tidak mengambil langkah yang dapat mencemaskan para karyawan dengan cara memutuskan hubungan kerjanya.

. Disamping itu, perlu diingat bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang berasal dari perkembangan faktor tenaga kerja (lebih dari faktor lain

manapun), maka kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur faktor produktivitas nampaknya makin sah dan sulit digoyahkan.

Dalam hal ini, peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan menunjukkan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah yang lebih besar untuk setiap pekerja sehingga lebih besar unsur-unsur kebutuhan hidup rakyat yang dapat dipenuhi sendiri. Ini berarti tingkat kesejahteraan rakyat bertambah tinggi. Alasannya adalah bahwa peningkatan produktivitas berarti peningkatan pendapatan pekerja dan peningkatan pendapatan selanjutnya menambah kuat daya beli masyarakat akan barang dan jasa.

Dengan adanya pemberian sanksi yang di terapkan dalam suatu perusahaan utamanya pada PT Asuransi Bintang Tbk. Di Cabang Makassar Mengharuskan karyawannya menghasilkan produktivitas kerja dengan bersungguh-sungguh menjalani pekerjaannya terutama dalam menghasilkan output sebesar besarnya pada PT. Asuransi Bintang

Berdasarkan survei awal, sebagian besar karyawan yang ada pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Di harapkan mampu mencapai tujuan dalam pencapaian tujuan perusahaan, guna terhindarnya karyawan dari pemberian *punishment* atau sanksi yang dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut.

Penerapan saksi atau punishment pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar, di harapkan mampu memerikan motivasi dan ancaman kepada karyawannya dalam menghasilkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Adapun yang menjadi tantangan karyawan pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan diminta untuk mencapai target dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, dan apabila karyawan tidak mencapai tujuan yang di harapkan, maka

karyawan tersebut dapat saja terkena sanksi berupa pemberian surat teguran bahkan sampai pada pemberhentian kerja dari PT. Asuransi Bintang Tbk. cabang Makassar

Berdasarkan observasi dan wawancara awal pada karyawan kantor PT. Asuransi Bintang Tbk. Didapatkan jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2015 sebagai berikut:

Tabel 1: jumlah pegawai PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar

No	Daftar Karyawan Per Jabatan	Frekuensi (Orang)	Daftar karwan mangkir
1.	Branch manager	1	Thn 2011 (2 orang)
2.	Devisi Account officer	10	Thn 2012 (1 orang)
3.	Devisi Underwriting & keuangan	8	Thn 2013 (2 orang)
4.	Devisi klaim	6	Thn 2014 (1 orang)
JUMLAH		25	6

Sumber: PT. ASRANSI BINTANG Tbk. Cabang Makassar (2015)

Dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan sangat tergantung pada karyawannya utamanya dalam pencapaian tujuan karyawan pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang makassar, maka dengan adanya *punishment* dalam suatu perusahaan di harapkan dapat berperan penting dalam membantu pencapai tujuan organisasi perusahaan pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar.

Pemberian tantangan kepada karyawan pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan diminta untuk mencapai target dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, dari PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar

Pemberian sanksi ataupun *punishment* semata-mata untuk memberi peringatan dan pembelajaran bagi karyawan pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Demi tercapainya sasaran dan tujuan yang di harapkan dalam organisasi, khususnya agar perusahaan tersebut tidak mengalami

kerugian yang di akibatkan karena produktivitas kerja karyawan yang tidak maksimal oleh karena itu *punishment* atau saksi datangnya dapat dari karyawan dan dari perusahaan itu sendiri..

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka punishment atau sanksi sangat menarik untuk di teliti lebih mendalam oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk memilih judul tentang **“Pengaruh *punishment* Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah “Seberapa Besar Pengaruh *punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi bintang Tbk. Cabang Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh *punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada bagian-bagian terkait di perusahaan, terutama dalam hal melakukan pemberian Sanksi atau punishment kepada karyawan.

- b. Bagi penulis, untuk menambah dan mengembangkan wawasan berfikir melalui perbandingan teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis, khususnya penelitian yang berhubungan dengan *punishment*.